

秦鲁工会携手维权 陕籍农民工异地工伤获赔22万元



“感谢家乡工会，感谢汪主任和各位工作人员，我的赔偿款不仅收到了，而且是按照最高额22万元赔偿的。”2月19日中午，在陕西职工帮扶服务中心(省总工会信访室)，从工作人员手持的电话里传来农民工吴兆红激动到哽咽的声音。

至此，陕西、山东两省总工会共同关注并介入协调的陕籍农民工异地工伤维权案，终于圆满解决。

信任传递 再次向陕西工会求助

“您好，我是你们曾经帮助过的小吴，我堂弟吴兆红在山东泰安务工期间遭遇工伤，身体严重受损，但责任单位拒不履责，导致我们被困当地，处境艰难，请求你们帮助！”2022年3月初，我省安康籍农民工吴兆红向陕西职工帮扶服务中心发来求助信息。

详细询问来龙去脉后，工作人员终于清楚了事情原委。

原来，吴兆红的堂弟吴兆红，2021年12月28日在山东省泰安市徂徕镇的抽水蓄能电站工地从事隧道锚杆注浆工作时，不幸被坠落物砸致腰椎压缩性骨折。让人心寒的是，“在进入当地医院住院治疗期间，屡屡被责任单位刁难，甚至因责任单位欠费而导致治疗中断。”从南京赶到泰安的吴兆合，与堂弟吴兆

红多次与包工头交涉，但对方抵赖拒不承认吴兆红，也不让他回宿舍，导致他伤情未愈即被迫出院入住当地一家旅店，后又因手头拮据而被旅店下“逐客令”。

绝境中，吴兆合想到了曾经为他维权两年，最终通过司法、行政程序帮助他获得工伤赔偿和社保补偿的陕西省总工会。

“我觉得陕西省总工会值得职工信任，于是向家乡工会发出了求助信息。”吴兆合说。

不负期望 两省工会尽心推进

“为农民工提供维权服务是省总工作的重点内容。”陕西职工帮扶服务中心迅速将此案向省总领导汇报。省总领导极为关注，要求帮扶中心迅速办理，并在协同推进上发力。

按照指示，省总工会信访工作领导小组办公室主任、陕西职工帮扶服务中心主任汪波将此案列入“为农民工办实事”的重点案，并作了全面安排部署。

2022年3月18日，陕西职工帮扶服务中心与山东省总工会信访室电话联系并发送函，商请当地工会对该案给予关注和支持。

山东省总工会高度重视，迅速反应，安排泰安市总工会尽快介入调查。

泰安市总工会常务副主席专门作出批示，并由分管主席带领市、区工会干部和法律顾问到电站现场办公，督促项目部支付吴兆红被拖欠的工资，并给他安排了休养的地方，解决了他的最急迫的生活与养病问题。同时，该市总工会确定事故责任单位为分包商四川

某建设公司，落实了双方的事实劳动关系。

在工会组织的支持下，2022年5月5日，泰安市人社局行文认定吴兆红此次事故伤情为九级。9月9日，泰安市劳鉴委行文确认吴兆红此次工伤的劳动能力障碍程度为九级。但责任单位对此申请复议。11月24日，山东省劳鉴委行文，确认吴兆红为九级。

在此期间，陕西职工帮扶服务中心一直密切关注此事的进展，与吴兆红保持密切联系。无论他几点打来电话，工作人员都会耐心接听，为他答疑解惑、振奋精神。

然而，尽管书面的工伤认定及劳动能力鉴定文书已出，但责任单位仍推诿塞责，企图逃避支付工伤补偿。

在去年12月和今年春节前，责任单位负责人要么避而不见，要么在协商时一味压低赔偿金额至14万元，还要分三次付清，导致吴兆红及其堂兄吴兆合在当地滞留40余天。期间，他们也按照单位的要求在可知的赔偿标准上作出让步，但直至年关也没拿到钱，不得已腊月二十九返乡过年。

2023年2月11日，维权心切的吴兆红、吴兆合兄弟又赶赴泰安。出发前，他们通过电话向陕西职工帮扶服务中心倾诉了他们的愤懑。帮扶中心法律顾问张玉林律师对他们循循劝导，告诉他们一定要坚持依法维权，要相信国家法律和工会组织。

全力以赴 赔偿款一次到位

2月17日中午，责任单位仍在逃避责任。

汪波当机立断，决定组成工作组，即刻准备前往山东，与山东省总工会联合落实此事。

感受到陕西省总工会化解此事的决心，山东省总工会信访室邓主任在电话里向汪波承诺：“我们山东省工会对这件事的解决责无旁贷，汪主任不用亲自跑，我们来落实。”

2月17日晚，山东省、市、区三级工会马不停蹄地推动此事。泰安市总工会主席约谈水电六局负责人，要求向责任单位传达工会组织态度：责任单位必须承担起法律责任，若此事协商无法解决，工会将为农民工提供律师代理的法律援助，势必维权到底。

陕西职工帮扶服务中心这边，工作人员时刻与农民工兄弟保持联系，关注事件进展。2月18日，吴兆红与责任单位达成一次性工伤赔偿和解协议。2月19日中午，22万赔偿款一次性转入吴兆红的账户。

汪波在工作群第一时间分享这一消息后，大家沸腾了，纷纷回复：“这事儿办得真漂亮！”“我们的工作很有意义！”

“堂弟不清楚背后的困难，但我经历过，咱陕西这边太给力了，不然这事不可能这么圆满解决。”2月27日下午，吴兆合给陕西省总工会送来锦旗，并说：“谢谢你们，是你们让我更加相信组织、更加相信公平正义！”

代表省总接受锦旗的省总工会党组成员、女职委主任刘皓对吴兆合说：“维护职工权益是工会的本分工作，这件事应该感谢你，是你的信任、坚强、执著和不遗余力帮助了家人，希望你在照顾好好自己的同时传递好依法维权的正能量。” □本报记者 王何军

典型案例

案情简介 张某在某公司宿舍车间从事装修工作。2021年1月9日，张某下班后因公司公共浴室不能供应热水洗澡，试图拎热水桶翻窗进入更衣室擦拭身体，翻越窗户时不慎摔致受伤，张某申请工伤认定。公司称张某系图方便采取翻窗方式抄近路进入更衣室而摔伤，不是因工作原因受到事故伤害，不应认定为工伤。

人社部门调查发现，张某所在车间因烧窑工艺温度较高、灰尘较大，该车间工人下班后均需洗澡或擦拭身体。公司虽然在厂区内设置了公共浴室，但在冬季不能持续稳定地供应热水。工人们只能回宿舍洗澡，或在更衣室擦拭身体。宿舍车间冬季为减少热量流失会关闭与更衣室相邻的北门。工人打完热水后，若不翻窗，就需要拎着热水桶绕道500多米，才能进入更衣室。因此，工人一般采取翻越窗户的方式进出更衣室。人社部门调查时还发现，更衣室窗户下放置了电缆盘用来垫脚以方便翻窗。

处理结果 人社部门根据《工伤保险条例》第十四条第(二)项规定，认定张某属于在工作时间和工作场所内从事与工作有关的收尾性工作受到事故伤害，应认定为工伤。

案例评析 本案的争议焦点在，张某下班后擦拭身体是否属于收尾性工作？张某翻窗进入更衣室的行为，其风险与责任是否应由公司承担？

人社部门认为，公司明知工人有翻窗进入更衣室的情况，未通过改善公共浴室热水供应的方式方便工人下班后洗澡，也未采取在窗口张贴危险警示标志、口头或书面告知等方式对工人翻窗行为进行管理。张某因处于车间高温、多尘的环境需要在下班后洗澡或擦拭身体，这属于与工作有关的收尾性工作；其翻窗行为在日常工作中与热水供应设施不完善、日常管理不到位等密切相关。综合以上情况，应当认定为工伤。 □钟保

因单位管理不善受伤应认定为工伤



三原县养老保险经办中心

提升服务质量让职工省心企业放心

本报讯(张婷)今年以来，咸阳市三原县养老保险经办中心以党的二十大精神为指引，全面抓好制度建设和经办服务质量提升，全力打造让参保职工省心、参保企业放心的经办机构。

该中心通过上门、预约、帮办、线上、限时五种服务形式，做到服务人性化、多样化等更加贴心暖心的经办服务。同时，完善领导带班制、周例会制、评比制、风险业务公示制等推进干部工作标准化、经办制度化。教育引导党员干部始终把“往实里抓、往细里做、往难处进”作为衡量工作

质效的标准，推动工作落实有形、有感、有效。坚决破除“庸懒散慢粗虚拖”习气，大力弘扬“勤快严实精细廉”作风，不断规范业务流程夯实经办基础，化解经办风险堵塞防控漏洞，加强作风建设筑牢廉洁底线，全面提升业务经办和管理服务水平。

2023年，中国计划生育协会、中国青年网络和中国人口与发展研究中心共同发布的《全国大学生婚育观念调查》显示，55%的女大学生将事业稳定作为生育孩子的重要条件之一。

拼事业，还是生娃？对于不少处于育龄期的职场女性来说，很难判断这是个多选题，还是单选题。那么，当职场女性事业上升期“撞”上生育黄金期，如何最大程度减少对女性生育意愿的影响？如何让女性“鱼与熊掌”二者兼得，在收获至爱宝宝的同时，也能够在职场获得人生价值与成就感？

升职还是生娃 别成为二选一的题

“对于职场女性来说，当妈是道坎儿。”40岁的张会敏对这句话深有感悟。

她有两个孩子，大女儿11岁，小儿子3岁。第一次怀孕时，她是一家商超的店长，西服和高跟鞋是她的职场标配，张会敏至今记得自己在会议室里自信地与客户谈判的样子，那是她职场生涯的高光时刻。这一切，在有了第二个孩子后，就转向了另一条轨道。

张会敏总结说：“在工作和生育的矛盾中，最难平衡的就是时间。”最令她纠结的时期是孩子0-3岁时，没有父母支持，带娃压力大；上幼儿园后，如何保证按时接送娃又是一道坎儿；如果宝宝生病了，能请几天假来照顾孩子……这一串串问题，接连困扰着张会敏。

和她一样的职场妈妈，有人在工作与照顾孩子的时间中打转，有人困在背奶的窘境里。32岁的赵越也是一名职场妈妈，她的母亲可以帮她带孩子，这让重返职场的她少了一丝压力。但回去上班的第一天，她多了一项新任务：背奶。

赵越所在的公司有两个母婴室，没生孩子前，她总觉得“利用率很低”，成为背奶妈妈

当职场女性有了娃 如何让“软肋”成为“铠甲”

后，她才发现，“使用母婴室是需要排队的”。

赵越是一家公司的合伙人兼客户总监，有时哺乳时间正好赶上开会，在涨奶到无法忍受后，不得不留下一句“我需要喂奶”，飞速离场，留下同事们面面相觑。每逢这种尴尬的时刻，赵越都打心底里期待社会能多点对哺乳职场女性困境的科普，让更多人理解职场妈妈的不易。

“其实，升职和生娃并非只能二选一，职场女性也不必强迫自己成为满分妈妈，放松心情就好。”赵越希望社会层面更多考虑职场妈妈的状况，公司和公共场所能修建完备的母婴室，让她们感受到生育友好型社会的体贴与呵护，可以大大减轻职场妈妈的心理压力。

因生育遭受隐性就业歧视不能忍

34岁的逸尘和老公相识7年，结婚4年，没娃。逸尘身边总有亲戚朋友提醒她：“你已经到了该生孩子的年纪。”但她在职场中发觉女性容易因生育而遭受歧视，更降低了生育意愿。

北京一家民企的HR阿雅坦言，考察育龄女性的婚育情况，是公司招聘女性员工的重点。虽然法律明确规定不得存在就业歧视，但是职场中依然有一些不成文的“隐性手段”。阿雅透露，HR会通过闲聊或者一些旁敲侧击的提问，让求职者无意中“透露”出自己的真实婚育现状，而对于一些不愿意说明

婚育情况的女性求职者，公司很可能直接不予录用。

去年年底结婚的何甜，就职于某世界五百强公司负责行政管理，她的心理压力则是担心产假回来后自己的岗位被人替代。

25岁的王梓就因为生育被部门边缘化。她曾就职于湖南的一家企业，当她得知自己怀孕的那一刻，第一反应是“完蛋了”。原本赏识她的领导，把她从核心部门调离至边缘岗位，做着技术含量低且和自己所学专业关系不大的琐事。直至孩子快两岁时，情况也没有好转。

虽然领教过职场和孩子带来的两难，但张会敏不后悔成为一名母亲，现在她成了一名保险行业从业者。在她看来，这份工作最吸引自己的是弹性上下班，她能按时接送孩子上下学，还能兼顾职场工作。

这座城市有无数个她，为母则刚，她们在家庭与职场之间努力打拼，让“软肋”成为“铠甲”。

怎样给职场妈妈“稳稳的幸福”

2023年1月1日起，新修订的妇女权益保障法正式实施，全方位保障“她”权益。

在中国劳动关系学院法学院副教授张丽云看来，该法的施行对更加全面地保障职场女性的权益具有积极意义。“妇女权益保障法修订后强化了妇女平等就业权保障，明确禁

职工信箱

百事通先生：

我两年前毕业到一家公司工作，双方签订了5年期劳动合同。入职不久，公司派我去参加了一个培训班并支付了3000元的培训费。半年前，我以书面形式向公司提出辞职。在办理离职手续时，我要求公司把我的人事档案转移到人才中心暂时托管，但遭到拒绝。公司称，单位曾派我去参加培训并支付了培训费，如果不在一个月内退还培训费就不予转移人事档案。辞职后，我应聘到另外一家企业工作，但因原公司迟迟不转移人事档案，使我一直无法入职。我想知道：因原单位扣留人事档案影响再就业怎么办？读者 邢燕那燕同志：

你好！该公司以你拒绝退还培训费为由不予转移人事档案的做法是极为不妥的。人事档案是当事人个人身份、学历、资历等方面的证据，与个人工资待遇、社会劳动保障、组织关系紧密挂钩，具有法律效用，是记载人生轨迹的重要依据。对于档案应当如何转移，《劳动合同法》第五十条明确规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”从这一规定可以看出，为辞职的员工按期办理档案转移手续是用人单位的法定义务，此义务不附加任何条件。因此，尽管你拒绝退还培训费，公司也不应当违背法律的相关规定，以扣留你的人事档案相要挟。如果你确实需要向公司退还培训费，公司可以通过劳动争议仲裁或诉讼的途径向你追偿。

从你在咨询中介绍的情况来看，你在公司扣留你的人事档案，已经影响到你再就业。对此，《劳动合同法》第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”因此，你可以向劳动行政部门投诉，责令公司为你转移档案，并对公司予以处罚。 □百事通

原单位扣留人事档案影响再就业怎么办

图说权益

为了防丢，可以只领取电子社保卡吗？

电子社保卡的申领条件是持卡人已经领取实体社保卡，且实体社保卡未注销

2021年起，针对新申领第三代社保卡的持卡人，开通电子社保卡同步申领服务，持卡人可登录同步申领渠道，经本人授权后直接使用电子社保卡。

电子社保卡是社保卡的线上形态，与实体社保卡一一对应、功能相通

持卡人可根据应用场景和个人偏好选择使用实体卡或电子卡

实体社保卡需携带并通过社保卡读写机具使用

电子社保卡已加载至手机中，可以结合扫码机具，通过主扫(使用电子社保卡的“扫一扫”)、被扫(出示电子社保卡二维码)使用，也可以仅在手机上进行线上业务操作使用

温馨提醒

实体卡正常时，电子社保卡服务均可使用；

实体卡临时挂失、挂失时，电子社保卡服务经本人授权可使用；

实体卡注销后，电子社保卡中与个人业务相关的服务不可用。

□人力资源和社会保障部政务微信公众号

□温维娜 黄丹玮